

尚未落實，其原因甚多，可由不同的角度分別提出，諸如經費方面、節省人力方面、廠商意願、員工需求面、公立機關的編制限制等等。

就推展全民運動的觀點而言，理應不分公司行號之大小，只要有員工均有推動體育活動的必要，藉以提供員工調劑身心，促進身心健康，以提高工作效率。再者，各種機關、團體及企業機構之性質不一，人事制度迥異，聘請體育專業人員的制度各有規定，且辦理員工福利措施之業務，亦不僅僅體育乙項，因此，執行上亦有困擾。

推展全民運動，促進國民身心健康乃是政府的既定政策，而如何能有效推動有關職工體育領域，如可能啟發員工由「自發性」方式做起，讓員工有了需求，再向資方反應，成立社團，闢建場地設施，聘請體育專業人員指導，或專任或兼任，以獲得預期效果均為各機關團體設置體育專業人員的相關問題；因此，各型機構是否應聘體育專業人員，如何聘、聘了之後如何推動業務，為未來亟待突破的課題。

第五節 結語 20

體育行政組織為推動體育業務之基礎，有了健全的組織型態和組織結構，方能獲得較為完善的規劃與管理，然而，體育行政組織的調整與變革，往往需要配合其他法規的研修，涉及的層面並不單純，而須從整體教育行政體系做考量，甚而整個國家行政體系的調整，因此其變革過程均需假以時日，而非一蹴可幾。

因此，不論是政府的體育行政組織，民間的體育團體組織，以及學校的體育行政組織，目前均有其固定的模式據以執行，在執行的過程中，難免有不盡如意的缺失，所以，一面透過集思廣義的方式，進行研修改進，另一面亦須運用協調的方式，進行彈性處理，以順應社會變遷的實際需求。